

3. Барсегян А.А. Методы и модели анализа данных: OLAP и Data Mining. СПб.: БХВ-Петербург, 2004. 336 с.
4. Кластерный анализ // Свободная Энциклопедия: Википедия [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Кластерный_анализ

СТАТИСТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Дышаева Л.Ф., Дышаева А.А.

Мотивация персонала, компетентность управляющего звена и в целом корпоративная культура организации являются важнейшими факторами эффективности ее деятельности. Труды современных исследователей, изучающих корпоративную культуру, позволяют определить ее как совокупность материальных и духовных ценностей, сложившихся моделей и норм поведения в определенной организации, отражающих ее уникальность и проявляющихся во взаимодействии сотрудников, их восприятии себя и окружающей среды [1, 2]. Нередко в научных исследованиях понятие «корпоративная культура» отождествляется с понятием «организационной культуры», однако существует обратная точка зрения. В рамках данной работы мы будем исходить из понимания, что эти два понятия тождественны и определяются через общие термины: миссия организации, ценностные ориентации, нормы и традиции, разделяемые всеми членами организации [2, 3].

Целью нашего исследования является проведение сравнительного анализа существующих методик оценки корпоративной культуры и выявление сильных и слабых сторон различных подходов. Мы также ставили перед собой задачу рассмотрения возможности использования данных методик для диагностики корпоративных культур российских компаний.

В качестве метода, позволяющего наиболее полно и глубоко изучить все аспекты корпоративной культуры, может применяться статистическое моделирование. Данный метод заключается в воспроизводстве на основе сходства с имеющимся явлением определенной модели, что позволяет получить необходимое представление об объекте исследования. Таким образом, благодаря сходству модели с реальным объектом исследования происходит углубление понимания интересующих исследователя процессов, относящихся к феномену корпоративной культуры, определение его основных параметров и качественных характеристик. Кроме того, полученный аналог позволяет выявить факторы влияния внутренней и внешней среды на исследуемый объект, определить возможности развития необходимых процессов и управления ими.

В статистическом моделировании используют следующие типы моделей:

- однофакторные, позволяющие учитывать воздействие лишь одного фактора на исследуемый объект;
- многофакторные, позволяющие одновременно учитывать воздействие нескольких факторов на уровень прогнозируемого показателя;
- эконометрические модели, предназначенные для описания сложных социально-экономических процессов, требующих более глубокого и всестороннего изучения.
- имитационные модели, позволяющие создать модель реальной ситуации и управлять ей при помощи изменения параметров управляемых переменных с целью обоснования развития объекта прогнозирования или планирования [4].

При изучении корпоративной культуры с помощью статистического моделирования применяются количественные методы оценки, которые основаны на получении численной информации об изучаемом объекте и позволяют обнаружить глубинные связи и закономерности в корпоративной культуре.

Применение различных методик исследования корпоративной культуры позволяет получить представление о ценностях, нормах, правилах и ожиданиях, оказывающих влияние на поведение большинства сотрудников организации и ее конечную эффективность. Далее приводится

сравнительный анализ трех наиболее востребованных методик исследования корпоративных культур с целью изучения возможности их применения при статистическом анализе российских компаний.

Таблица 1 – Сравнительный анализ методик исследования корпоративной культуры (составлено по [6 - 8])

Методика	Объект исследования	Краткое описание	Достоинства	Недостатки
Методика Кука и Лафферти (ОСИ)	Корпоративные ценности, нормы и ожидания сотрудников в отношении поведения и взаимодействия членов коллектива	Получение данных для исследования проводится в процессе опроса сотрудников компании, где в структуре анкеты каждому стилю организационной культуры соответствует 10 утверждений. По шкале от 1 до 6 респонденты оценивают степень согласия с приведенными утверждениями. Результаты исследования представляются в виде круговой диаграммы, разделенной сектора в соответствии с 12 стилями организационной культуры.	1. Группировка полученных результатов по выявленным поведенческим ценностям и ожиданиям, которые оказывают влияние на мотивацию к труду, формальные и неформальные связи и удовлетворенность сотрудников. 2. Результаты исследования могут использоваться при дальнейшем статистическом анализе.	1. Данная методика является достаточно объемной и трудозатратной, а интерпретация результатов требует специальных знаний и навыков. 2. Как правило, ОСИ применяется в западных консалтинговых компаниях и отсутствует в открытом доступе.
Методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна (OCAI)	Организация в целом, стиль лидерства в организации, управления работниками, связующей сущности организации, стратегических целей и критериев успеха организации.	Данный метод основан на четырехфакторной модели описания организационной культуры, объединяющей 4 типа организационных культур. OCAI также имеет форму вопросника и предполагает вопросы по шести пунктам. Отвечая на вопросы по каждому пункту, респонденты распределяют 100 баллов между четырьмя альтернативными ответами в оптимальном, с их точки зрения, весовом соотношении.	1. Идентификация существующей в организации культуры и выявление ожидания сотрудников относительно того, какой она должна быть. 2. Простота использования и понятность вопросов, за счет чего в исследовании может принимать участие максимальное количество сотрудников организации. 3. Оперативность проведения исследования, а также возможность при необходимости оперативно вносить коррективы.	1. Использование данного опросника предполагает выбор лишь из предложенных вариантов, не допуская возможности независимого ответа.
Модель исследования организационной культуры Дэниэла Дэнисона	Исследование 4 интегральных характеристик организационной культуры: миссии, последовательности, приспособляемости и вовлеченности.	Для получения данных производится анонимный опрос сотрудников компании, состоящий из 60 вопросов, где респонденты оценивают предложенные утверждения по шкале от 1 до 5. После обобщения полученных результатов составляется круговая диаграмма, где организационная культура рассматривается в следующей системе координат: внешний фокус – внутренний фокус; стабильность — гибкость.	1. Позволяет одновременно учитывать особенности внутренней и внешней среды организации. 2. Является наглядной, информативной и компактной. 3. Используется для анализа корпоративных культур компаний, работающих в различных отраслях. 4. Модель Дэнисона переведена более, чем на 20 языков и применяется в странах с различной культурой	1. Сложность понимания вопросов анкеты. 2. Большие временные затраты на ее заполнение и обработку данных. 3. Сложность математической обработки полученных результатов.

Таким образом, рассмотренные методики основываются на получении количественных данных путем интервьюирования, анкетирования и опросов с использованием типовых вопросов и дальнейшим построением профилей культур или обработкой полученных результатов. Такие методы, как модель исследования организационной культуры Д. Дэнисона и методика Кука и Лафферти, позволяют построить графические профили организационной культуры по результатам анкетирования.

Некоторые вопросники, например, OSAI, позволяют за короткий срок выявить убеждения и ожидания сотрудников организации по поводу существующего и предпочтительного типа корпоративной культуры. Известно, что в настоящее время существует большая база построенных профилей организационных культур различных организаций, в частности, российских, что позволяет учитывать их опыт и проводить сравнительный анализ.

Наиболее востребованной и глубокой методикой, выявляющей взаимосвязь между характеристиками корпоративной культуры компании и ее экономической эффективностью, а также позволяющей управляющему звену оценивать степень соответствия состояния организационной культуры обозначенной стратегии и цели компании, является модель Д. Дэнисона. Данная методика может применяться в российских компаниях, однако, как и другие рассмотренные методики не позволяет учитывать особенности менталитета и социального микроклимата различных стран и регионов, а также отраслевые особенности, оказывающие влияние на внутриорганизационные процессы в российских компаниях.

Важно понимать, что ни одна методика не позволяет изучить аспекты корпоративной культуры организации; для получения целостной картины и выявления наличия и типа взаимосвязи между исследуемыми процессами может потребоваться применение комплекса методик и дальнейший анализ полученных данных.

Библиографический список:

1. Спивак В.А. Корпоративная культура. Санкт-Петербург, 2001.
2. Ермолов Ю.А. Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «Организационная культура» и «Корпоративная культура» // Вестник ТГУ. 2012. № 9. 2012.
3. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура. Ростов-на-Дону, 2003.
4. В.И. Борисевич, Г.А. Кандаурова, Н.Н. Кандауров. Прогнозирование и планирование экономики: Учебное пособие // Экоперспектива. 2001.
5. Шуплецов А.Ф., Харитонов П.В. Организационная культура предпринимательской деятельности компании и ее влияние на эффективность результатов хозяйствования // Проблемы теории и практики управления. Известия ИГЭА. №3 (83). 2012.
6. Балашов А.П., Непомнящий А.В. Методические аспекты анализа организационной культуры // Экономика и менеджмент. № 6. 2011. С.119-121.
7. Тху Чанг То. Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа // Экономика. 2014. № 2. С.130-133.
8. Макорина Л.А. Анализ подходов к изучению и преобразованию корпоративной культуры // Инновационное образование и экономика. 2013. № 13. С. 24-26.

МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ ДЕРЕВНИ В ОТЧЁТАХ КОМИТЕТА ПО ЗЕМЛЕУСТРОИТЕЛЬНЫМ ДЕЛАМ ПРИ ГЛАВНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВА И ЗЕМЛЕДЕЛИЯ

Емельянова Т.В., Матвеева Н.В.

Одним из подразделений ГУЗиЗ, ведомства, образованного из Министерства земледелия и государственных имуществ в 1905 г., был Департамент государственных земельных имуществ.